

Jnclusive
Education
Journal
of

Printed 2016.0830

ISSN 2189-9185

Published by Asian Society of Human Services



August 2016
VOL. **1**

ORIGINAL ARTICLE

BSC を用いたダイバーシティ経営の成果分析 －障害者及び高齢者活用企業の事例分析を中心に－

Performance Analysis of Diversity Management using the Balanced Scorecard: Case Study of Japanese Companies Employing Disabled and the Elderly

金 紋廷¹⁾²⁾ (Moonjung KIM)

- 1) 東北大学大学院経済学研究科
(Graduate School of Economics and Management, Tohoku University)
- 2) 日本学術振興会特別研究員(PD)
(Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science (PD))

<Key-words>

ダイバーシティ経営, BSC, 成果分析, 障害者, 高齢者

(Diversity management, Balanced Scorecard, performance analysis, disabled, elderly)

moonjung87@gmail.com (金 紋廷)

Journal of Inclusive Education, 2016, 1:114-123. © 2016 Asian Society of Human Services

ABSTRACT

本研究では、障害者と高齢者の人材活用に焦点をあてたダイバーシティ経営の成果を明らかにすることを目的とする。そのため、高齢者と障害者を同時に雇用している企業の事例分析を行った。事例分析には、財務的な成果と非財務的な成果を同時に評価できる BSC に基づいて分析する。

最初に、ダイバーシティ経営を推進するための経営上の取り組み(インプット)を分析した結果、大きく 1)能力開発及び教育、2)人事管理、3)安全衛生管理の 3 つの領域において環境整備を行っていることが分かった。また、BSC の 4 つの視点に基づいて、ダイバーシティ経営の成果(アウトカム)を分析した結果、高齢者と障害者に焦点当てたダイバーシティ経営は、直接的に「従業員の学習と成長」、「内部プロセス」の非財務的な成果をもたらすことが分かった。また、「学習と成長」「内部プロセス」成果は、長期的な観点から、売上高の向上や生産効率の向上、新たな顧客層の確保などの財務的な成果につながる可能性が高いため、間接的に「顧客」と「財務」成果につながる可能性が示唆された。

Received
2016 / 8 / 12

Revised
2016 / 8 / 16

Accepted
2016 / 8 / 20

Published
2016 / 8 / 30

I. 問題と目的

経済産業省(2016)によれば、ダイバーシティ経営とは、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、価値創造につなげている経営である。ここで、多様な人材とは、性別、年齢、人種・国籍、障害の有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含める概念である。また、能力には、多様な人材が持つ潜在的な能力や特性などを含めている。

多様な人材を活用するダイバーシティ経営推進の意義として少子高齢化と経済のグローバル化が挙げられている(山本, 2014; 松繁, 2008; 谷口, 2008)。そのなかでも、ダイバーシティ経営は少子高齢化に対する社会保障の側面から重要な役割を果たしているといえる。急速に進行する少子高齢化により、社会保障制度の支え手である生産年齢人口は減少する一方で、社会保障が必要な高齢者や障害者は増加しており、高齢者や障害者の生活保護を含む社会保障の持続可能性が課題として指摘されている(内閣府, 2003)。このような状況を考慮すると、ダイバーシティ経営は、特に社会保障を必要とする高齢者や障害者が働く機会と環境を提供し、貧困率の抑制及び所得格差の解消につながる可能性が高いため、社会保障の側面から社会を安定させるために意義があると考えられる。

一方、日本では、ダイバーシティ経営推進の重要性は認識されているものの、アメリカやヨーロッパ諸国に比べてダイバーシティ経営が遅れており、主に労働市場における男女格差を解消するためのジェンダー・ダイバーシティに焦点を当てている。そのため、ダイバーシティ経営推進に関連する多くの先行研究では、女性活躍と企業価値及び経営効果を明らかにするための調査研究が行われている(樋口, 2013)。すなわち、女性活躍以外に高齢者や障害者、外国人の人材活用を取り入れた幅広いダイバーシティ経営推進に関する認識がまだ弱く、幅広いダイバーシティ経営を推進していくための見通しを示す研究もほとんど行われていない。

しかし、上述したように、急速に進行する少子高齢化を考慮すれば、女性だけでなく、高齢者と障害者を同時に活かす幅広いダイバーシティ経営を追求する意義がある。また、ダイバーシティ経営の目的が経営上の価値を生み出すことである以上、ダイバーシティ経営による成果及び効果を明示することは、ダイバーシティ経営推進のために重要な研究的課題であると考えられる。荒金(2013)や谷口(2008)は、ダイバーシティ経営の効果は非財務的な効果に関する理論モデルから説明でき、非財務的な効果は財務的な効果につながるプロセスの根拠になる可能性を指摘した。

そこで、本研究では、高齢者及び障害者の人材活用に焦点をあてたダイバーシティ経営推進に着目した。また、高齢者及び障害者に焦点をあてたダイバーシティ経営のあらゆる成果を、BSC(Balanced Scorecard, 以下 BSC)を用いて明らかにすることを目的とする。

II. 方法

1. 事例分析

高齢者及び障害者に焦点をあてたダイバーシティ経営の財務的かつ非財務的な成果を分析するために、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による事例報告書『高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために』(2011)で紹介されている企業を対象として事例分析を行う。この事例は、2009年度～2010年度にかけて高齢者と障害者を同時に活用し

ている企業のみを対象として、各企業の経営上の取り組みについて紹介しているため、障害者と高齢者の人材活用に焦点をあてたダイバーシティ経営を推進している企業の取り組み(インプット)による成果(アウトカム)を分析するにあたって最も適する事例である。

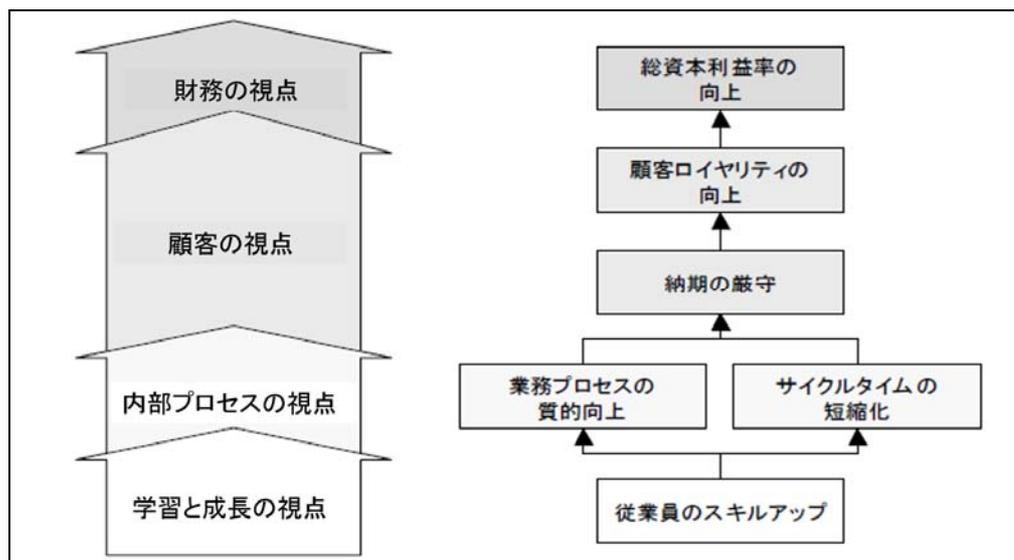
事例分析には、財務的成果と非財務的成果を同時に測定できる BSC に基づいて分析する。

2. BSC 成果評価モデル

BSCとは、1992年のRobert S. KaplanとDavid P. Nortonが発表したものであり、「財務」「顧客」「内部プロセス」「学習と成長」の4つの視点から経営成果を評価するための成果管理ツールである。また、長期的な観点から持続可能性を考慮した経営成果管理ツールであるため、財務指標だけでなく非財務指標についても着目し、多面的な指標を組合せて業績を計画・評価・管理することにより、目標や戦略を効果的に推進するための経営を管理する方法である。

具体的に、「財務」視点では、利益性や成長率、株主価値といった業績評価指標により、財務的成果を評価する。また、「顧客」視点では、財務的成果を上げるために顧客に焦点をあてて、顧客が要求する要素または基準を満たしているかを評価する。ここでは、顧客満足度や顧客苦情のマネジメントといった指標に基づいて評価される。「内部プロセス」視点では、顧客の満足度を向上させるための業務プロセスやマネジメントシステムを評価する。そのため、製造に要する時間、品質、従業員の技術水準といった指標により評価される。「学習と成長」視点では、「顧客」及び「内部プロセス」成果を達成するための従業員のスキルアップや技術開発などを評価する。

BSC に設けられる 4 つの視点における因果関係は図 1 のように示される。つまり、現場の従業員を教育・訓練し、スキルアップを図る(「学習と成長」視点)ことができれば、業務プロセスのサイクルタイムの短縮や質の向上を実現できる(「内部プロセス」視点)。またそれは、顧客の満足度向上や顧客ロイヤリティの向上(「顧客」視点)につながり、最終的には売上や利益率の向上(「財務」視点)が達成される(Kaplan, Robert S. and Norton, David P., 1996; 吉川, 1997; 福田, 2007)。



出典：Kaplan & Norton(1996)；吉川(1997; 2003)

図1 BSCの4つの視点間の因果関係

ただし、BSCは企業の経営成果を評価するための視点及び概念だけを提示しており、各視点に対する成果を測定するための統一された指標は提示していない。そのため、BSC成果管理ツールを用いる企業や組織では、主要業績評価指標(Key Performance Indicator, KPI)を含む様々な業績測定指標を用いて評価することができる(松原, 2004)(表1)。

表1 BSCの4つの視点における業績測定指標の例

BSCの 4つの視点	業績測定指標	
財務の視点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総資産 ・ 従業員一人当たり付加価値 ・ 従業員一人当たり資産 ・ 成長率 ・ 総資産利益率 ・ 配当 ・ 純資産利益率 ・ 市場価値 ・ 総資産回転率(売上高/総資産) ・ 株価 ・ グロスマージン(粗利益率) ・ 株主構成 ・ 純利益 ・ 売上高利益率・キャッシュフロー ・ 従業員一人当たり利益・コスト合計 ・ 収益 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員一人当たり収益 ・ 自己資本比率 ・ 自己資本利益率(ROE) ・ 売掛債権回転日数 ・ 使用総資本利益率(ROCE) ・ 売掛金回転率 ・ 投資利益率(ROI) ・ 買掛債務回転日数 ・ 経済付加価値(EVA) ・ 在庫日数 ・ 市場付加価値(MVA) ・ 棚卸資産回転率 ・ 新製品の収益 ・ 負債 ・ 格付け ・ 株主のロイヤルティ
顧客の視点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客満足度 ・ 成約率(成約/折衝) ・ 顧客ロイヤルティ ・ 企業への販売訪問回数 ・ マーケットシェア ・ 顧客と過ごした時間 ・ 顧客の苦情 ・ 売上高マーケティング費率 ・ 初回のコンタクトで解決された苦 ・ 広告掲載件数 ・ 顧客別総コスト ・ 売上高 ・ 顧客と関係をもつ平均期間 ・ ターゲット顧客内のシェア ・ 失った顧客 ・ チャンネル当たり売上高 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 返品率 ・ 提案書作成件数 ・ 顧客要求への応答に要する時間 ・ ブランド認知度 ・ 直販価格 ・ 応答率 ・ 価格の競合比較 ・ トレードショーへの参加件数 ・ 顧客維持 ・ 平均顧客サイズ ・ 顧客獲得率 ・ 従業員当たり顧客数 ・ 新規顧客からの収益の割合 ・ 顧客当たり顧客サービス費用 ・ 顧客数 ・ 顧客収益率 ・ 顧客当たり年間売上高 ・ 頻度(販売トランザクション数)
内部プロセス の視点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取引当たり平均コスト ・ ブレーク・イーブン・タイム ・ 納期遵守率 ・ サイクルタイム改善 ・ 平均リードタイム ・ 継続的改善 ・ 在庫回転率 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 無駄の削減 ・ 特許の平均年数 ・ スペースの活用効率 ・ 新製品比率 ・ 仕入返品頻度 ・ 欠品 ・ 機械故障時間

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保障請求 ・ 環境排出物 ・ 先端ユーザーの認識 ・ 研究開発費 ・ 仕掛かり中の製品・サービス ・ コミュニティへの参加 ・ 新規プロジェクト投資の内部利益 ・ 出願中の特許 ・ 顧客の要求への応答に関する時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働稼働率 ・ 計画の制度 ・ 新規製品/サービスの市場投入 ・ 不良率 ・ 発表した新製品 ・ リワーク（再作業） ・ 肯定的なメディア記事の数 ・ 使用可能顧客データベース
学習と成長の 視点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の専門団体への参加 ・ 作業環境の質 ・ 顧客当たり訓練投資額 ・ 内部コミュニケーションの評価 ・ 平均サービス提供年数 ・ 従業員の生産性 ・ 上級学位を保持する従業員比率 ・ BSC 作成枚数 ・ 倫理規定違反 ・ 健康の促進 ・ 常習欠勤 ・ トレーニング時間数 ・ リーダーシップ開発 ・ 事故によるロスタイム ・ 従業員持ち株制度への参加者数 ・ モチベーション指数 ・ 従業員コンピューター所有率 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員回転率 ・ コンピテンシーカバー率 ・ 従業員提案件数 ・ 個人目標の達成 ・ 従業員満足 ・ 業績評価のタイムリーな完了 ・ 就職願いの残数 ・ 戦略的情報の割合 ・ 多様性の割合 ・ クロス・ファンクショナルな任命率 ・ 権限委譲指数（マネジャーの数） ・ ナレッジマネジメント ・ コミュニケーション計画 ・ 従業員当たり付加価値 ・ 事故申告数

出典：松原(2004)

Ⅲ. 事例分析の結果

1. 分析対象の基本属性

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による調査報告書『高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために』は、2009～2010年度に「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」推進に関する調査研究会を設置し、高齢者と障害者雇用に取り組んでいる企業の事例を収集し、現場での具体的な取り組みを紹介している。同報告書で紹介している企業の基本属性は表2に示した。

表2に示したように、事例分析の対象となった企業はすべて製造業である。また、比較的に企業規模が大きい企業では、高齢者雇用をはじめ障害者雇用に拡大していく傾向がみえる。このことから、非製造業に比べて製造業では、高齢者及び障害者に焦点をあてたダイバーシティ経営が有効的である可能性が示唆された。また、企業規模が小さい中小企業では、高齢者に比べて障害者を多く活用しているといえる。

表2 事例分析の対象企業の属性

Case	企業名	規模 (従業員数)	業種	雇用状況		
				高齢者数 ¹⁾	障害者数	雇用拡大
1	洋信産業株式会社 (特例子会社)	29人	製造業	6人	10人	高齢者→障害者
2	NTN テクニカル サービス株式会社	662人	製造業	156人	12人	高齢者→障害者
3	医療法人カワムメデ ィカルソサエティ	540人	製造業	132人	12人	高齢者→障害者
4	日東電工ひまわり 株式会社	60人	製造業	9人	39人	障害者→高齢者
5	株式会社 ニシキプリント	56人	製造業	4人	9人	障害者→高齢者
6	有限会社 斎藤商店おやべ	12人	製造業	3人	9人	同時雇用
7	株式会社あじみ屋	388人	製造業	126人	36人	同時雇用

注1) 高齢者とは、60歳以上の高齢者を示す

注2) 企業規模や障害者及び高齢者の雇用状況は、すべて2010年のデータである

出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による調査報告書『高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために』をもとに筆者作成

2. ダイバーシティ経営推進のための取り組み(インプット)

高齢者と障害者雇用に取り組んでいる企業を対象として、経営上の取り組み(インプット)を分析した結果、大きく1)能力開発及び教育、2)人事管理、3)安全衛生管理の3つの領域において環境整備を行っていることが分かった(図2)。

第1に、能力開発及び教育に対しては、ほとんどの企業において専門知識に関する研修機会(勉強会、学習会、研修会などの開催)を提供していることが分かった(Case 1, 3, 4, 6)。また、高齢者の従業員を中心にして障害者を配置するラインを編成し、高齢者と障害者の組み合わせ配置による役割分担を行っていた(Case 2, 5, 6, 7)。社内のコミュニケーションを図るために、勉強会や学習会を行っていることが分かった(Case 1, 2, 4, 6, 7)。

第2に、人事管理に対しては、大きく雇用形態の側面、雇用創出の側面、賃金の側面の3つの側面から環境整備を行っていた。最初に、雇用形態の側面からは、勤務時間の柔軟性を考慮し、勤務日数や勤務時間を短縮、休憩時間の延長を行っていたことが分かった(Case 2, 5, 7)。雇用創出の側面から、障害者のサポート役割として経験と技術をもつ高齢者を活用することで、障害者だけでなく高齢者の雇用創出につなげていることが分かった(Case 4, 5, 6, 7)。また、NTN テクニカルサービス株式会社だけの仕組みではあるが、賃金の側面からは、職能資格制度に基づいて専門資格ごとに賃金を決定する仕組みや班長手当など賞与仕組みを設計していることが分かった(Case 2)。

第3に、安全衛生管理に対しては、共通的に事故防止のための安全装置の整備、高齢者による安全衛生の指導やチェック、安全確認者の配置といった環境整備に取り組んでいること

が分かった(Case 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)。特に、加齢や障害により故障や問題が起こらないような治具の整備やベテラン社員とのマンツーマンでの品質保証の指導により、品質安全管理を整備していることが分かった(Case 3, 5, 6, 7)。また、通路幅の拡張や手すりの設置、通路段差の解消といった作業環境のバリアフリー化を行い、職場の安全性を高めていることが分かった(Case 3, 4, 7)。

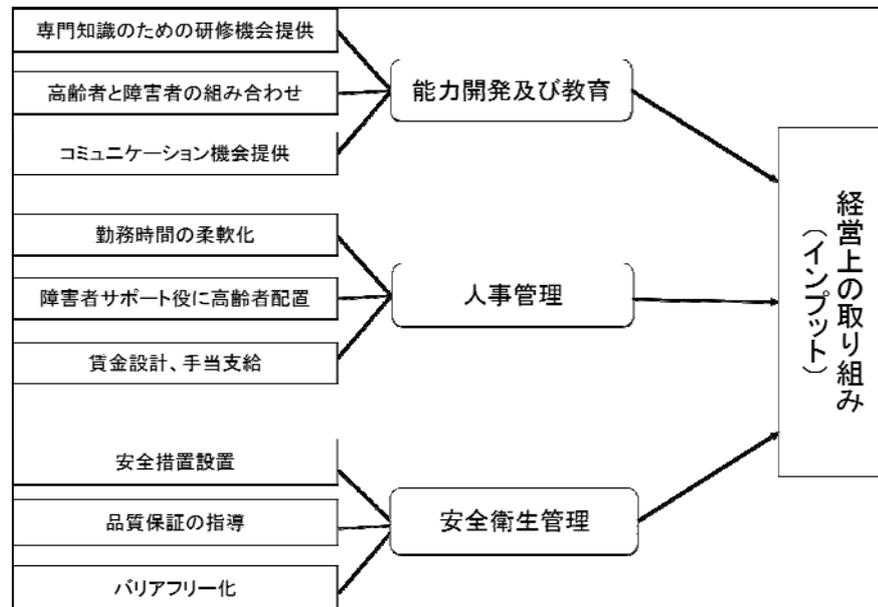


図2 ダイバーシティ経営ための取り組み(インプット)

3. ダイバーシティ経営推進による成果(アウトカム)

BSCの「財務」「顧客」「内部プロセス」「学習と成長」の4つの視点に基づいて高齢者と障害者雇用に取り組んでいる企業のあらゆる成果について分析した。その結果、ダイバーシティ経営推進のための取り組み(インプット)による成果(アウトカム)は、直接的な成果と間接的な成果に分け、直接的には、「内部プロセス」と「学習と成長」の成果を上げており、間接的には、「顧客」と「財務」の成果につながる可能性が示唆された(図3)。

第1に、「学習と成長」の視点に基づいてみると、高齢者及び障害者雇用に関する専門知識に関する研修機会の提供、高齢者と障害者の組み合わせ配置による役割分担、社内のコミュニケーションを図るための勉強会や学習会は、社員のスキル向上、コミュニケーション向上などにつながる。

また、勤務日数や勤務時間の短縮、休憩時間の延長といった雇用形態システムや専門資格ごとの賃金支給、班長手当など賞与の仕組みは、仕事に対する従業員のモチベーションや従業員の満足度向上につながる。

第2に、「内部プロセス」の視点に基づいてみると、雇用創出の側面から、障害者のサポート役割として経験と技術をもつ高齢者を活用することで、障害者だけでなく高齢者の雇用創出につなげる仕組みや、事故防止のための安全装置の整備、安全衛生のための指導及びチェックなどの安全衛生管理は、欠品や不良品の削減、労働災害率の軽減につながる。特に、欠品及び不良品の削減は、長期的な観点から顧客の満足度向上や新たな顧客確保・維持といった「顧客」視点の成果につながる可能性が高い。

また、高齢者と障害者の組み合わせ配置による役割分担は、分業による業務効率の向上につながり、生産性の向上といった財務的成果を生み出す可能性が高いといえる。

すなわち、高齢者と障害者雇用に焦点当てたダイバーシティ経営は、直接的に「従業員の学習と成長」、「内部プロセス」の非財務的成果をもたらすことが分かった。

BSC 理論モデルでは、現場の従業員を教育・訓練し、スキルアップを図る(「学習と成長」視点)ことができれば、業務プロセスのサイクルタイムの短縮や質の向上を実現できる(「内部プロセス」視点)。またそれは、顧客の満足度向上や顧客ロイヤルティの向上(「顧客」視点)につながり、最終的には売上や利益率の向上(「財務」視点)が達成されると説明している。この理論に基づいてみると、「学習と成長」「内部プロセス」成果は、売上高の向上や生産効率の向上、新たな顧客層の確保といった「顧客」と「財務」成果につながる可能性が高いといえる。

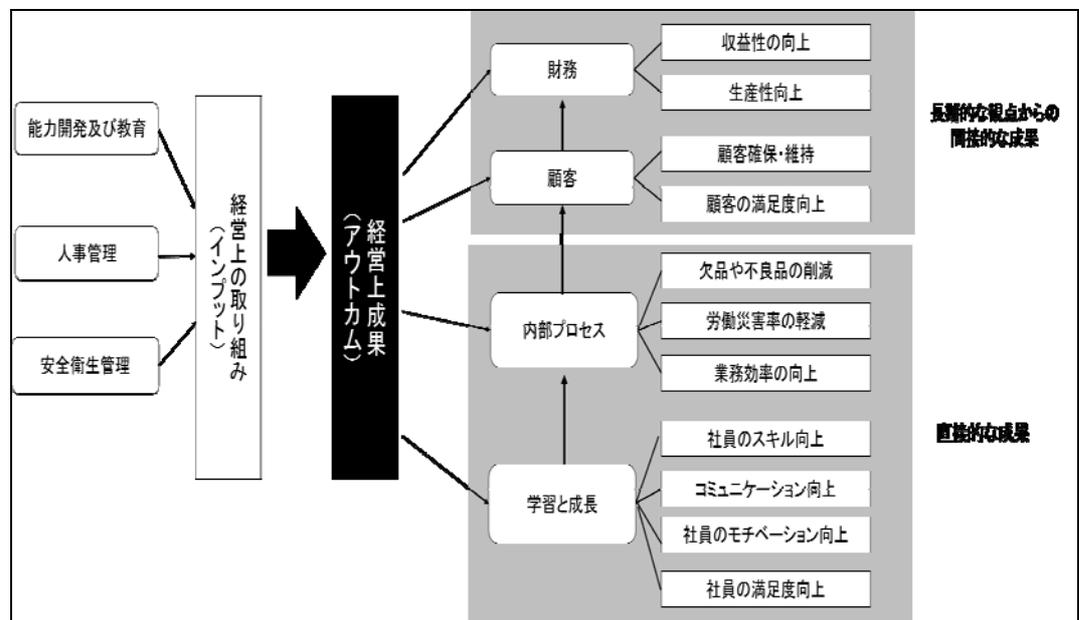


図3 ダイバーシティ経営推進による成果(アウトカム)

IV. 結論と考察

本研究では、高齢者及び障害者の人材活用に焦点をあてたダイバーシティ経営推進に着目し、ダイバーシティ経営のあらゆる成果を明らかにすることを目的とした。

高齢者と障害者に焦点を当てたダイバーシティ経営の成果を分析するために、高齢者雇用と障害者雇用を両立している企業7社を対象として事例分析を行った。

最初に、ダイバーシティ経営を推進していくための経営上の取り組み(インプット)を分析した。その結果、高齢者及び障害者の人材活用に焦点をあてたダイバーシティ経営を推進している企業では、大きく1)能力開発及び教育、2)人事管理、3)安全衛生管理の3つの領域において環境整備を行っていることが分かった。

続いて、以上の取り組み(インプット)による成果(アウトカム)を、BSCの「財務」「顧客」「内部プロセス」「学習と成長」の4つの視点に基づいて分析した。その結果、ダイバーシテ

イ経営は、直接的には、「内部プロセス」と「学習と成長」の成果を上げていることが分かった。BSC 理論モデルでは、現場の従業員を教育・訓練し、スキルアップを図る(「学習と成長」視点)ことができれば、業務プロセスのサイクルタイムの短縮や質の向上を実現できる(「内部プロセス」視点)。またそれは、顧客の満足度向上や顧客ロイヤルティの向上(「顧客」視点)につながり、最終的には売上や利益率の向上(「財務」視点)が達成されると説明している。このことから、ダイバーシティ経営による「学習と成長」及び「内部プロセス」成果は、長期的な観点から「顧客」と「財務」の成果につながる可能性が示唆された。

すなわち、以上の本研究の分析結果から、高齢者及び障害者に焦点をあてたダイバーシティ経営の成果は、従業員のスキル向上や能力開発、欠品・不良品の削減や業務効率の向上といった非財務的な成果から説明でき、非財務的な成果は生産性向上や収益性といった財務的な成果につながる可能性が高いといえる。

ただし、本研究では時間的・経済的な事情、サンプル確保の困難さにより、高齢者及び障害者に取り組んでいる企業の事例分析に留まっており、ダイバーシティ経営による非財務的な成果及び財務的な成果の統計的な有意性までは明らかにできなかった限界がある。特に、BSCに基づいて「学習と成長」及び「内部プロセス」成果と「顧客」成果や「財務」成果とのつながりに関しては、理論モデルをもとに可能性を示す段階に留まっている限界がある。

そのため、本研究の限界を踏まえ、高齢者と障害者に焦点を当てたダイバーシティ経営の成果を明示するためには、今回の研究結果を仮説として実証的に分析する必要があると考えられる。また、時系列データを用いて非財務的な成果と財務的な成果との因果関係について分析する必要がある。さらに、これらの分析結果をもとに、高齢者と障害者に焦点を当てたダイバーシティ経営の成果を定量的に評価することが可能な成果評価モデルまたは成果評価ツール構築に関する研究が必要であると考えられる。

文献

- 1) 荒金雅子(2013) 多様性を活かすダイバーシティ経営 基礎編, 日本規格協会.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『高齢者と障害者がともに働きやすい職場づくりのために』. 調査報告書.
- 3) 福田哲也(2007) バランス・スコアカードの概念的検討「4つの視点」間関係を中心に. 関東学院大学経済系, 232, 46-64.
- 4) 樋口義雄(2013) 高齢社会における雇用問題. 学術動向, 18(1), 67-71.
- 5) Kaplan, Robert S. and Norton, David P.(1996) “Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System”, *Harvard Business Review*, January–February, 75–85.
- 6) 松繁寿和・武内真美子(2008) 企業内施策が女性従業員の就業に与える効果. 国際公共政策研究, 13(1), 257-271.
- 7) 松原恭司郎(2004) ステップ・バイ・ステップ—バランス・スコアカード経営, 中央経済社.
- 8) 山本勲(2014) 上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—. RIETI Discussion Paper Series, 14-J-016.

- 9) 内閣府(2003) 平成 15 年度年次経済財政報告(経済財政性格担当大臣報告)—改革なくして成長なしⅢ—.
- 10) 谷口真美(2008) 組織におけるダイバーシティ・マネジメント. 日本労働研究雑誌, 574, 69-84.
- 11) 吉川武男(1997) バランス・スコアカード, 生産性出版.
- 12) 吉川武男(2003) バランス・スコアカード構築 基礎から運用までのパーフェクトガイド, 生産性出版.

- Editorial Board -

Editor-in-Chief	Atsushi TANAKA	University of the Ryukyus (Japan)
Executive Editor	Changwan HAN	University of the Ryukyus (Japan)

Aiko KOHARA
University of the Ryukyus (Japan)

Aoko CHINA
National Institute of Vocational Rehabilitation
(Japan)

Eonji KIM
Hanshin PlusCare Counselling Center (Korea)

Haejin KWON
Ritsumeikan University (Japan)

Hideyuki OKUZUMI
Tokyo Gakugei University (Japan)

Iwao KOBAYASHI
Tokyo Gakugei University (Japan)

Kazuhito NOGUCHI
Tohoku University (Japan)

Keita SUZUKI
Kochi University (Japan)

Kenji WATANABE
Kio University (Japan)

Kohei MORI
Kanda-Higashi Clinic, MPS Center (Japan)

Liting CHEN
Sophia School of Social Welfare (Japan)

Mika KATAOKA
Kagoshima University (Japan)

Mikio HIRANO
Tohoku Bunka Gakuen University (Japan)

Nagako KASHIKI
Ehime University (Japan)

Shogo HIRATA
Ibaraki Christian University (Japan)

Takahito MASUDA
Hirosaki University (Japan)

Takashi NAKAMURA
University of Teacher Education Fukuoka (Japan)

Takeshi YASHIMA
Joetsu University of Education (Japan)

Tomio HOSOBUCHI
Saitama University (Japan)

Toru HOSOKAWA
Tohoku University (Japan)

Toshihiko KIKUCHI
Mie University (Japan)

Yoshifumi IKEDA
Joetsu University of Education (Japan)

Editorial Staff

- Editorial Assistants	Mamiko OTA	University of the Ryukyus (Japan)
	Sakurako YONEMIZU	Asian Society of Human Services

Journal of Inclusive Education

VOL.1 August 2016

© 2016 Asian Society of Human Services

Editor-in-Chief Atsushi TANAKA

Presidents Masahiro KOHZUKI • Sunwoo LEE

Publisher Asian Society of Human Services

Faculty of Education, University of the Ryukyus, 1 Senbaru, Nishihara-cho, Nakagami-gun, Okinawa, Japan
FAX: +81-098-895-8420 E-mail: ashs201091@gmail.com

Production Asian Society of Human Services Press

Faculty of Education, University of the Ryukyus, 1 Senbaru, Nishihara-cho, Nakagami-gun, Okinawa, Japan
FAX: +81-098-895-8420 E-mail: ashs201091@gmail.com

Journal of Inclusive Education
VOL.1 August 2016
CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

- The Measurement of Educational Assessment and Psychology, Physiology and Pathology for Children with Physical Disability, Health ImpairmentHaejin KWON, et al. 1
- Effects of Weekday Café Program in Special Needs School; Using by Special Needs Education Assessment Tool (SNEAT)..... Yoshimi CHINEN, et al. 11
- Redefinition and Construct of Diversity Education..... Changwan HAN, et al. 19
- Remembering the Past Autobiographical Memories and Imaging the Future in an Adult with Amnesic Syndrome; The Role of the Involuntary MemoryMikio HIRANO, et al. 28
- Study for Construction of the Individual Education Support Model: Based on IN-Child Record Mamiko OTA, et al. 35
- The Influence of the Degree of Others/Self-understanding of the Social Interaction in Children with ASD Toru SUZUKI, et al. 48
- Study on the Expectation of the Student Volunteers to Assist in the Leisure and Learning for Hospitalized Children Sachiyo YAMASHITA, et al. 54
- The Verification of the Reliability of the SNEAT10; The Study of Screening Scale for Inclusive Needs ChildAiko KOHARA, et al. 67
- Social Psychological Study for Motivations of Supports for Developmental Disorders by Members in WorkplacesHiroataka KUWAKI, et al. 74
- Description of Disability in the Sub-textbook on Morals for Elementary School Students Atsushi TANAKA, et al. 85
- The Discrepancy in Members' Participation Purpose in the Self-help Group of Person with Disabilities and His/Her Family that Continues for Many Years: A Case of the Group for Down's Syndrome Takahito MASUDA, et al. 92
- Current Situations and Issues of the Education for Disability Understanding in Higher Education Haejin KWON, et al. 104
- Performance Analysis of Diversity Management using the Balanced Scorecard: Case Study of Japanese Companies Employing Disabled and the ElderlyMoonjung KIM 114

REVIEW ARTICLES

- Special Needs Education in School Education Act and Services and Supports for Persons with Disabilities Act Ryotaro SAITO 124
- Executive Function and Brain Pathology in People with Intellectual and Developmental Disabilities Yoshifumi IKEDA 132
- Research Trends on Educational Support and Psychological Characteristics of the Children with Physical Disabilities Kohei MORI 140
- Special Needs Education in The Elementary School Government Guidelines for Teaching and Nursery Childcare Indicator..... Ryotaro SAITO 146
- Basic Study about Development of the Education for Disability Understanding Index; Based on the Inclusive Education.....Haena KIM, et al. 155
- Current Situation and Issues Related to Organization of the Education Curriculum and Devising of Educational Treatment of Children with Health Impairments Kohei MORI 164

PRACTICE REPORT

- A Report of the Project of Establishment of Educational Security Center for the Long-term Hospitalized Children in Ehime Prefecture..... Kosuke NAKANO, et al. 170

Published by
Asian Society of Human Services
Okinawa, Japan